

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SISTEM
PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
(Kajian Analisis Pada Para Guru SMP
Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Tahun 2005)

TESIS



Diajukan untuk memenuhi sebagian dari
syarat memperoleh gelar magister pendidikan
program studi Administrasi Pendidikan



Oleh
Anis Sri Rejeki
039453

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2005



DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING

PEMBIMBING – 1



Prof. Drs. H. Aas Syaefuddin, M.A.
NIP. 130282061

PEMBIMBING – 2



Dr. H. Akdon, M.Pd
NIP. 130156915

Disetujui dan disahkan oleh
Ketua Program studi Administrasi Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Abdul Azis Wahab". A small checkmark is placed to the left of the signature.

Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A
NIP. 130321112



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anis Sri Rejeki

NIM : 039453

Program studi : Administrasi Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul "PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU (Kajian Analisis Pada Para Guru SMP Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Tahun 2005)" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya bila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 2 Agustus 2005

Yang membuat pernyataan



Anis Sri Rejeki



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan Kasih-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU. (Kajian Analisis pada para Guru SMP Yayasan Penyelenggaran Ilahi Tahun 2005)”, yang merupakan sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan program Administrasi Pendidikan pada program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih setulus hati atas dorongan moril dan bantuan materiil serta bimbingan dari berbagai pihak sehingga terselesaikannya tesis ini. yaitu yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. Aas Syaefuddin, M.A selaku pembimbing I dan bapak Dr. H. Akdon, M.Pd selaku pembimbing II. Penulis merasa dengan segala kesabaran, ketekunan dan keterbukaannya para pembimbing telah memberikan bantuan, bimbingan serta dorongan yang sangat menolong dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A dan bapak Dr. H. Udin Saefuddin Saud, PhD selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah memberikan arahan dan berbagai saran kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

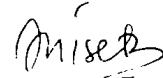
3. Bapak Prof. Dr. H. Asmawi Zainul, M.Ed selaku Direktur Program Pascasarjana beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas dan berbagai kemudahan selama proses serta penyelesaian perkuliahan.
4. Bp. Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi pada program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Para dosen Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia khususnya pada Program Studi Administrasi Pendidikan di antaranya: Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsuddin Makmun, M.A., Prof. Dr. H. Djaman Satori, M.A., Prof. Dr. H. Engkoswara, M.Ed., Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A., Prof. Dr. Bambang Suwarno, M.A., Prof. Dr. R. Ibrahim, M.A. Prof. Dr. Hj. Yayat Hayati Djatmiko, M.Pd., Dr.Udin Saefuddin Saud, M.Ed. Ph.D, Dr. Redja Mudya Hardjo dan bapak Dr. Danny Meirawan, M.Pd. yang telah banyak memberikan berbagai bimbingan, arahan dan segala keterbukaannya memberikan bantuan dan dorongan yang sangat berharga bagi penulis.
6. Teman-teman seangkatan dari Program Studi Administrasi Pendidikan kelas non reguler angkatan 2003/4.
7. Pimpinan Kongregasi suster PI Sr. Teresa dan Tim Koordinator Umum. Sr.Alberti dan Tim Koordinator Provinsi serta Sr.Xaveria selaku Ketua Yayasan PI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk studi di Universitas Pendidikan Indonesia serta para suster PI sekomunitas.

sekongregasi atas semua dukungan doa juga perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas studi ini.

- 8. Maria Eka, kerabat kerja di YPI Bandung, keluarga tercinta, serta semua pihak yang telah ambil bagian dan turut berjerih payah bersama penulis untuk penyelesaian studi maupun tugas tesis ini; penulis mengucapkan terima kasih.
- 9. Semoga Tuhan yang Maha Kasih memberikan berkat berlimpah kepada Bapak, Ibu, Suster, saudara-saudari terkasih untuk semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan akhirnya semoga pengetahuan yang telah penulis peroleh ini bermanfaat bagi nusa, bangsa serta agama.

Bandung, 2 Agustus 2005

Penulis,



Anis Sri Rejeki



ABSTRAK

Anis Sri Rejeki, 039453
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
(Kajian Analisis Pada Para Guru SMP
Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Tahun 2005)

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kecenderungan kurangnya motivasi berprestasi guru dan sistem penghargaan yang diberikan yayasan atau lembaga pengelola sekolah belum optimal sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja guru rendah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengungkap besarnya pengaruh motivasi berprestasi guru dan sistem penghargaan yang diberikan kepadanya terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis variabel motivasi berprestasi guru dan sistem penghargaan serta hubungannya terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian ini dilandasi oleh teori yang berhubungan dengan Motivasi Berprestasi, Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja serta konsep Administrasi Pendidikan.

Pendekatan kuantitatif dipakai dalam penelitian ini melalui teknis analisis deskriptif korelasional dan regresi dengan statistik parametrik. Secara kuantitatif untuk mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan melalui angket. Secara deskriptif korelasional dimaksudkan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai fakta, sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik random sampling dengan subyek penelitian guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di sekolah yang dikelola oleh yayasan Penyelenggaraan Ilahi (YPI) di Kota Bandung, Jakarta dan Semarang dengan populasi sebanyak 100 orang dan sampel uji coba sebanyak 20 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat hipotesis yang diajukan semuanya diterima dan didukung oleh data empirik.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kepuasan Kerjanya sebesar 26,5 %, pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerjanya sebesar 28,6 % serta pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 34,6 %. Korelasi antara Motivasi Berprestasi dengan Sistem Penghargaan sebesar 59,1 %.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan direkomendasikan beberapa hal antara lain: peningkatan motivasi berprestasi dengan cara peninjauan kembali perlakuan-perlakuan yang diberikan kepada guru, pemberian kesempatan untuk studi lanjut, berkreasi dan aktiv memproses pembelajarannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, diupayakan perbaikan sistem penghargaan sehingga guru terdorong untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dan bekerja dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya kepuasan kerja dan demi kemajuan sekolah.



ABSTRACT

Anis Sri Rejeki, 039453

THE INFLUENCE OF ACHIEVEMENT MOTIVATION AND APPRECIATION SYSTEM FOR TEACHER'S WORKING SATISFACTION (Analysis Study in Junior High School Teachers of Yayasan Penyelenggaraan Ilahi in 2005)

This research was done based on the lacking of achievement motivation and appreciation system which was given by the foundation or institute of school organizer that has not been optimum so that it causes the lowness of Teacher's working satisfaction.

Regarding of the explanation above, the research expressed how big the influence teacher's teacher achievement motivation and appreciation system which has been given to them for Teacher's working satisfaction. The purpose of this research is to describe and to analyze the variable of teacher's achievement and system appreciation in relating with the satisfaction of teacher's working.

The research is based on the theory which related in Achievement Motivation, Appreciation System and Working Satisfaction as well as Education Administration Concept.

The research also used the quantity approaching through technical analysis descriptive correlation and regression using parametric static.

In a quantitative manner, to process, to analyze and to interpret the data which has been collected passed through the questionnaire. In a descriptive correlation is aimed to describe the facts systematically the characteristic and the relation with the phenomenon which was researched. Sampling technic which is used is sampling random technic. the subject of the researching is three Private Junior High Schools which are organized by YPI in Bandung, Jakarta, and Semarang with population 100 people and 20 people for trying out.

The result of this research showed that all four hypotheses which are proposed are accepted and supported by the empirical datas.

We can conclude from the result of the research that the influence of Teacher's Achievement Motivation in Working Satisfaction is 26,5 %, the influence of Appreciation System in Working Satisfaction is 28,6 % and the influence of Achievement Motivation and Appreciation System along with the Teacher's Working Satisfaction is 34,6 % and the correlation between Achievement Motivation and Appreciation System is 59,1 %.

Based on the result of the research which has been found we can recommend the following things: the improving of Achievement Motivation uses means of recontemplation to the way of acting which was given to the teachers. They have been treated suitable with their portion and position in doing their working and having the freedom in creating something. To improve the teacher's Working Satisfaction is strived with the repairing of Appreciation System so the teachers are urged on optimism their ability which is owned and work responsibly in reaching working satisfaction and for the school progress.



DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Pengesahan	
Lembar Persetujuan	
Pernyataan	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAKSI	
DAFTAR ISI	iv
Daftar Tabel	iiiv
Daftar gambar	ix
Daftar lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Asumsi / Arggapan Dasar	9
G. Hipotesis Penelitian	10
H. Paradigma Penelitian	11
I. Definisi Operasional	16
J. Metode Penelitian	17
K. Lokasi dan Sampel Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A.Kajian Administrasi Pendidikan	18
a.Pengertian dan ruang lingkup administrasi pendidikan ..	18
b.Ruang lingkup Administrasi Pendidikan	19
c. Fungsi-fungsi Administrasi Personel.....	19
B. Kepuasan Kerja	26
a. Pengertian kepuasan kerja	26
b. Kepuasan Kerja sangat penting dalam sebuah lembaga ..	30

c. Model-model Kepuasan Kerja	31
1).Model Situasional	31
2).Model berdasar Teori Kebutuhan	31
d. Kepuasan Kerja Guru	33
e. Kepuasan atas Sistem Penghargaan	34
f. Pengukuran Kepuasan Kerja	36
C.Motivasi Berprestasi	38
a. Pengertian Motivasi Berprestasi	38
b. Teori-teori Motivasi	40
1) Teori Kepuasan	41
2) Teori Motivasi Proses	45
c. Ciri-ciri Motivasi Berprestasi.....	48
d. Berbagai faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	50
e. Tujuan, Fungsi dan Mansaati Motivasi	52
f. Azas Motivasi	53
g. Langkah-langkah dan Teknik untuk memotivasi Pegawai	54
h. Profil Guru yang termotivasi.....	56
k. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja	58
D.Sistem Penghargaan	59
a. Pengertian Sistem Penghargaan.....	59
b. Tujuan dan Pentingnya Sistem Penghargaan.....	61
c. Metode Sistem Penghargaan	65
d. Penilaian Pekerjaan dikaitkan dengan Imbalan	66
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Penghargaan	67
f. Sistem Penghargaan untuk Guru	67
E. Telaahan Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	70
a. Deskripsi Hasil Penelitian Terdahulu	70
b. Kesimpulan Deskripsi Hasil Penelitian Terdahulu	73

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	74
a. Populasi dan Sampel Penelitian.....	75
1.Populasi Penelitian	75
2.Sampel Penelitian	76
B. Teknik Pengumpulan Data	78
1. Studi Dokumentasi	78
2. Wawancara	79
3 .Teknik Angket/ Daftar Pertanyaan	79
D. Operasional Variabel Penelitian	81
1. Definisi Operasional Variabel	81
2. Variabel Penelitian	82
a) Definisi Variabel	82
b) Jenis Variabel	83
F.Proses Penelitian dan Pengumpulan Data	86
1. Persiapan	86
2. Studi awal Lokasi Penelitian	86
3. Menyusun Instrumen Penelitian	86
4. Ujicoba Instrumen	89
5.Pelaksanaan Pengumpulan Data	92
6.Hasil ujicoba Validitas dan Reliabilitas Instrumen	93
7.Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	97
F. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data	102
1.Uji Normalitas Data	103
2.Uji Homogenitas	104
G. Uji Persyaratan Analisis	105

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	107
a. Analisis data	107
b. Tabulasii data	108

B.Pembahasan Hasil Penelitian	108
1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y, X1,dan X2	109
a). Variabel Kepuasan Kerja (Y)	110
b) Variabel Motivasi Berprestasi (X1)	111
c) variabel Sistem Penghargaan (X2)	112
2. Pengujian Signifikansi Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru	114
a. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	114
b. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru	117
c. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru	119
d. Korelasi Motivasi Berprestasi terhadap Sistem Penghargaan	122
C. Temuan Penelitian.....	123
D. Pembahasan Hasil Penelitian	125
a. Hasil analisis Deskriptif variabel Motivasi Berprestasi Sistem Penghargaan, Kepuasan Kerja	125
b.Motivasi Berprestasi Berpengaruh Positip terhadap Kepuasan Kerja Guru	126
c.Sistem Penghargaan Berpengaruh Positip terhadap Kepuasan Kerja Guru	127
d.Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan secara bersama-sama Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.....	129
e.Motivasi Berprestasi berkorelasi dengan Sistem Penghargaan	131
E. Kelebihan Penelitian	133
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI	
A. kesimpulan	135
B. Implikasi	137
C. Rekomendasi	139
DAFTAR PUSTAKA	142
Lampiran-lampiran	147
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Nomor		halaman
2.1	Asumsi Manusia menurut Teori X dan Y	47
3.1	Jumlah (Populasi) Guru sebagai Responden	77
3.2	Jumlah Guru sebagai Subyek	78
3.3	Identifikasi Variabel Independen dan Dependen	84
3.4	Hasil uji coba Validitas dan Reliabilitas variabel Y	94
3.5	Hasil uji coba Validitas dan Reliabilitas variabel X_1	95
3.6	Hasil uji coba Validitas dan Reliabilitas variabel X_2	96
3.7	Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	97
3.8	Proses Transformasi Data Dari Ordinal ke Data Interval untuk variabel Y	99
3.9	Hasil uji Normalitas Data variabel Y, X_1 , X_2	105
3.10	Hasil Uji Linieritas	106
4.1	Hasil Seleksi Data	108
4.2	Daftar distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)	110
4.3	Daftar distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi (X_1)	111
4.4	Daftar distribusi Frekuensi Sistem Penghargaan (X_2)	113
4.5	Mean, Simpangan Baku variabel Y, X_1 , dan X_2	114



DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
1.1	Model Keterkaitan variabel Penelitian	12
2.1	Teori Motivasi Model Porter dan Lawyer	62
2.2	Peraga Komponen sistem Imbalan Total	64
4.1	Histogram variabel Kepuasan Kerja (Y)	110
4.2	Histogram variabel Motivasi Berprestasi (X ₁)	112
4.3	Histogram variabel Sistem Penghargaan (X ₂)	113
	Gambar grafik Normal P-P Plot dari variabel Kepuasan Kerja (Y)	214
	Gambar grafik Normal P-P Plot dari variabel Motivasi Berprestasi	215
	Gambar grafik Normal P-P Plot dari variabel Sistem Penghargaan	216
	Histogram pengaruh variabel X ₁ terhadap Y	217
	Histogram pengaruh variabel X ₂ terhadap Y	217
	Histogram pengaruh variabel X ₁ dan X ₂ terhadap Y	218



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.a	Penjabaran konsep Teori ke dalam konsep Empiris dan Operasional	147
1.b	Kuesioner Penelitian (Angket Pernyataan untuk Responden)...	159
2	Tabel Induk ujicoba Validitas dan Reliabilitas X_1 , X_2 , Y	166
2.a	Contoh Perhitungan ujicoba Validitas X_1	169
2.b	Contoh Perhitungan ujicoba Validitas X_2	170
2.c	Data mentah Hasil Responden variabel Kepuasan Kerja (Y).....	172
2.d	Data mentah Hasil Responden variabel Motivasi Berprestasi (X_1)	174
2.e	Data mentah Hasil Responden variabel Sistem Penghargaan (X_2)	176
3	Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel X_1	178
4	Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel X_2	180
5	Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Y	182
6	Hasil Validasi dan Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja	184
7	Hasil Validasi dan Reliabilitas variabel Motivasi Berprestasi	187
8	Hasil Validasi dan Reliabilitas variabel Sistem Penghargaan	190
9 a	Skor terendah, tertinggi, mean, simpangan baku variabel Y	193
9b	Skor terendah, tertinggi, mean, simpangan baku variabel X_1	196
9c	Skor terendah, tertinggi, mean, simpangan baku variabel X_2	199
10	Uji Homogenitas dengan Bartlett	202
11a	Uji Regresi Linier variabel X_1 terhadap Y	203
11b	Uji Regresi Linier variabel X_2 terhadap Y	205
11c	Uji Regresi Linier variabel X_1 & X_2 terhadap Y	207
12 a	Persamaan garis regresi Pengaruh X_1 terhadap Y	209
12b	Persamaan garis regresi Pengaruh X_2 terhadap Y	210
12c	Persamaan garis regresi Pengaruh X_1 & X_2 terhadap Y	211
12d	Tabel hasil Regresi X_1 terhadap Y	212
12e	Tabel hasil Regresi X_1 terhadap Y	213
14	Tabel nilai-nilai Distribusi t	219
15	Tabel nilai-nilai r Product Moment	220
16	Tabel Distribusi Normal Baku	221
17	Koordinat Kurva Normal Baku	222
18	Tabel Nilai Rho	223

